

以人为本理念在医院人力资源管理中的应用

索淑杰

华北医疗健康集团峰峰总医院, 中国·河北 邯郸 056000

【摘要】人力资源管理是当前企业乃至整个人才市场实际运营发展过程当中的重要组成部分,其本身的管理理念在一定程度上会影响人才管理的质量,而随着我国现阶段医疗事业的高速发展,为进一步强化医院服务质量,必须要对整个医院系统的人才管理体系进行调整、创新和改进,充分发挥好人力资源管理优势,遵循先进的管理理念,满足员工的工作需求,使工作人员在整个医疗系统的运行过程当中充分激发及个人工作积极性,实现医院人才的快速培养。本文以医院人力资源管理为研究主题,分析以人为本理念在医院人力资源管理当中的具体应用,从而为医院人力资源管理优化发展奠定坚实的基础,促使医院人才得到进一步的培养,从而为推进医院管理优化发展起到一定的促进作用。

【关键词】以人为本; 医院; 人力资源

Application of People-Oriented Concept in Hospital Human Resource Management

Suo Shujie

Fengfeng General Hospital, North China Medical & Health Group, Handan 056000, China

[Abstract] Human resource management is an important part of the current enterprise and even the entire talent market actual operation and development process, its own management concepts will affect the quality of talent management to a certain extent, and along with our present stage of the rapid development of medical undertakings, for further strengthening the quality of hospital service, Must be on the system of hospital talent management system to adjust, innovation and improvement, give full play to human resources management advantages, follows the advanced management concept, meet the demand of employee's work, make the staff in the whole process of medical system fully stimulate and personal motivation, realizing fast training of hospital personnel. Based on hospital human resource management as the research subject, analysis of human-oriented concept in the specific application of hospital human resource management, to optimize hospital human resource management development to lay a solid foundation, prompted hospital further the cultivation of talents, to promote the development of hospital management optimization played a role in promoting.

[Keywords] people-oriented; The hospital; The human resources

引言

工作环境和工作机制是保障人才高效率、高质量工作的重要前提,在医院体系当中,为进一步提高医院服务质量,提高病人和患者的体验,加强医院员工培养并实行人性化管理,是保障医院管理工作优化发展的重要基础。本文将探究以人为本理念在医院人力资源管理中的应用,通过分析以人为本理念概念,了解该理念在医院人力资源管理当中的重要性,探究医院人力资源管理要点,总结医院人力资源管理问题并在此基础上,结合以人为本理念提出相应的优化措施,从而为下一段医院人力资源管理的优化和改进,提供重要的参考数据,通过为构建良好的医院工作氛围,激发员工工作积极性,提高服务质量,有效促进员工不断全面的自我创新和发展,为医疗事业建设与创新做出重要的贡献。

1 概念概述

1.1 以人为本

以人为本作为一种事件发展过程当中优先考虑人的需求和综合利益的发展观,其本质上是指在基地社会建设发展过程当中以实现人的全面发展为目标,以人民的利益为一切的原则开展管理工作。在满足人民多方面需求的同时,保障其经济建设水平,政治权利和文化效益,使发展当中的各项优惠和成果得以落实,是全体人民科学发展的建设的核心基础。

以人为本强调事件发展过程当中,要考虑到基层工作人员或人民的利益和合法权益,在满足其本身思想需求的前提下,对其工作内容、工作要求、工作标准进行适当的调整和修改,

从而激发其工作积极性,使其自主主动的提高服务质量,为满足企业或社会建设发展需求做出重要的贡献。而以人为本是整个过程当中重要指导思想,其本质目的不仅是主张人的发展并强调人事发展的根本动力,也总结了人发展的根本目标。因此,以人为本理念也成为我国各行业需求发展核心的重要方向,只有在充分尊重人的重要前提,才能够进一步激发人的工作潜能,体现其本身的最大价值。而企业领域管理层结合以人为本理念,需要做到重视人的需要,并在管理过程当中鼓励员工注重对员工的发和培养,通过建设以人为本的管理机制,体现员工对整个企业发展的作用,突出其重要地位,从而将以人为本融入到企业文化当中,让员工切实感受到人文关怀,为推动下一阶段企业建设发展奠定坚实的基础^[1]。

1.2 人力资源管理

人力资源管理是现代企业发展过程当中的重要组成部分,其主要内容是企业在经营发展过程当中,利用各种管理措施、管理手段,对人力资源进行最大化的应用,通过实现人才资源的合理分配和管理,使其在适合自己的岗位上发光发热,充分提高企业的经营效率和经济效益,能够保障企业或单位曾在发展过程当中不断前进,提升企业管理的综合效能。

2 医院人力资源管理要点分析

2.1 规范性

众所周知,医院是重要的民生机构,其本身存在的意义在于解决人们平时生活当中的各种病痛,保障人们的身体健康,是一项重视高水平管理和高质量服务的行业。所以,在医院人

力资源管理过程当中, 需要突显其本身的规范性, 要求人力资源管理必须按照医院管理要求对人才进行有效的管理以及相关任务的分配和岗位的调整, 确保在医院不同岗位上的工作人员能够充分适应其本身的工作内容, 达到相应的工作水平, 确保不会因为水平降低而导致相关问题的出现, 是保障医院系统稳定运行的重要前提。

在医院运营过程当中, 通过提高医院人力资源管理的规范水平, 使所有的工作内容按照医院所规定的流程要求进行, 可以有效避免医疗问题的产生, 提高患者的体验感, 促使其在后续的发展过程当中确保患者的身体健康和生命安全, 是推动医院人力资源管理发展的重要组成部分^[2]。

2.2 目标性

在医院人力资源管理过程当中, 要遵循着同一个目标对员工进行有效的管理, 该目标为医院系统的稳定运行。通过对医院人力资源管理内容、方法、体系进行不同的调整、优化和改进, 能够让不同的工作人员基于本身的工作素质进入到不同的医院岗位, 根据工作职责、工作内容要求, 不同岗位工作人员在医院的运行过程当中需认真完成工作, 保障每一环节, 每一模块的运行正常, 从而促进整个医疗系统的正常运行, 确保患者从入院挂号开始, 一直到最后的拿药结束, 走出医院, 均有相应的工作人员进行服务, 提升整体医院的运行效率和服务质量, 确保普通患者在医疗体系当中能够以较快的速度和高质量的服务体验, 完成整个治疗流程, 从而在解决病患病痛的同时, 提升医院管理的效能。

通过确定医院人力资源管理的目标, 使医院在人力资源管理过程当中, 针对此管理目标做出相应的调整和修改, 促使医院整体的管理效能得到进一步展现, 为推动下一阶段医院人力资源管理优化发展做出重要的贡献。

3 医院人力资源管理问题总结

3.1 人力资源管理内容人性化程度不足

在当前医院人力资源管理过程当中, 结合我国现代市场经济和医疗改革发展背景, 可以了解到: 虽然我国医院业务管理体系和内容正在不断的丰富创新, 但是在整个过程当中, 医院并未对人力资源管理当中的内容做人性化的安排和优化, 大多数医院管理层工作人员对人力资源的管理仍旧停留在传统人事管理阶段, 认为人力资源管理仅仅是对不同水平、不同能力的医院人才进行相应的管理和工作任务的分配, 整体服务意识和企业管理理念较落后、管理模式比较简单, 缺乏人才培养方面的创新意识和技术创新, 仍沿用传统的管理模式、管理方法和管理内容对医院工作人员进行管理, 这样不仅会降低人力资源管理的效能, 同时也会影响工作人员工作积极性, 促使医务人员在长期被动式的管理影响下表现为较差的工作状态和较低的工作水平, 严重干扰医院人力资源管理体系的正常运行。

造成这种情况出现的主要原因是医院领导在人力资源管理过程当中, 并未考虑到人性化因素, 过于重视管理的质量、管理的效率以及医院整体系统运行的稳定性, 在实际管理过程当中对综合素质不达标或水平较低的工作人员要求过高, 致使该部分工作人员在工作过程中平凡出现错误, 不仅会影响整个医院系统的正常运行, 同时也会打击工作人员的工作自信心, 促使其产生辞职的心理, 导致医院工作人员数量进一步减少, 这样不利于后期医院人力资源管理工作的正常开展和医疗体系的正常运行。

3.2 医院管理者不重视人文意识

在医院人力资源管理过程当中, 医院人力资源管理工作人员本身的管理意识会很大程度上决定人力资源管理的质量和水平。一般情况下, 拥有创新意识和人文理解的工作人员能够就实际的人力资源管理需要和员工的发展需求做针对性的安排和调整, 进一步提高医院人力资源管理的有效性。但是, 在现阶段, 医院管理工作过程当中, 很多从事医院人力资源管理的工作人员人文服

务意识比较有限, 并未充分重视人性化管理的意义, 在人力资源管理过程当中过于强调工作的有效分配和工作任务的快速完成, 并没有落实真正以人为本的医疗模式, 导致部分业务工作者在工作过程当中受管理体制的压迫而表现为较低的工作水平, 严重影响整个医疗体系的正常运行。

导致这种情况出现的主要原因是管理者在人力资源管理过程当中并未就人性化的管理内容和人文管理意识做针对性的学习和知识的补充, 整体医院管理文化理念没有得到及时的更新和完善, 导致管理模式和管理内容仍处于落后的阶段, 这样不利于后期医院人力资源管理优化。同时, 管理者本身缺乏人文意识, 在基层管理工作过程当中, 给医务人员过多的压力不仅会导致管理矛盾的产生, 甚至会因为其本身工作内容繁多且难度较大而导致义务工作者工作质量下降, 影响整个医疗体系的正常运行。

4 以人为本理念在医院人力资源管理中的应用

4.1 加强医院人才的培养

在医院的人力资源管理工作过程当中, 首先, 医院领导必须重视以人为本, 在整个医院人力资源管理过程当中存在的意义和重要性, 在明确目标为提高医院服务质量, 保障员工工作水平的基础上, 对医院综合人才进行有效的培养, 促使其朝向全方位发展, 提升医院的运行稳定性。

在医院管理改革过程当中, 需要就以人为本理念对人力资源管理进行优化和改进, 针对医院人才实现基本知识和专业技能的有效巩固和培养, 通过选拔优秀的管理人才并加入到医院人才管理过程当中, 不仅可以提高各医院基层人力资源管理的综合效能, 同时也可以针对性分析基层医务人员在在工作过程当中工作难点、工作要点, 从而结合其本身的工作素质, 实现相应的工作安排和内容调整, 促使其在后期的工作过程当中提升工作效能, 使医务人员在医院综合性培养的前提条件下, 自身的工作管理能力得到进一步的增强, 为后续医院人才管理工作的正常进行奠定坚实的基础。

4.2 构建完善的医院人力资源管理机制

在医院人力资源管理工作开展过程当中, 可能会因为各种突发性因素的产生而导致问题就会出现, 这些问题不仅会降低人力资源管理和人才管理的水平, 同时也会对正在工作的医务人员造成一定的阻碍。为此, 医院需要建立起完善的人力资源管理体制, 对实际管理过程当中各种问题做针对性的分析讨论以及解决, 从而提升人力资源管理的效能, 同时也为各位管理工作人员管理知识、管理技能的补充和锻炼做针对性的指导, 有利于提升其管理水平, 增强管理质量, 为推动后续医院人力资源管理体系的正常运行做出重要的贡献。

相关管理人员需要就当前医院人力资源管理过程当中问题参考其他医疗机构或医疗单位人力资源管理方法, 汲取其优秀的管理经验, 结合本院人力资源管理的要求、标准、内容, 构建完善的人力资源管理机制, 确保当问题发生时, 工作人员能够参考该管理机制将问题解决, 提升管理的有效性, 为医院促进专科医院的持续健康发展, 培养相关人才, 提高人力资源管理效能奠定坚实的基础。

5 结束语

在现阶段社会发展过程中, 医疗系统应重视以人为本的人力资源管理建设, 必须充分认识到人力资源管理的重要性以及以人为本在整个管理过程当中重要意义——组织各项人力资源建设和管理工作利用以人为本概念, 推动医院医疗体系的健康发展, 让医院更好的利用专业人才, 实现医疗体系的高效率运行, 为医院良好的发展前景建设奠定坚实的基础。

参考文献

- [1] 林娜. 以人为本理念在医院人力资源管理中的应用[J]. 现代国企研究, 2017(6): 1.
- [2] 尹凤杰. 医院人力资源管理中“以人为本”理念的应用[J]. 科技资讯, 2014(10): 1.